

COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION ADMINISTRATION GENERALE des 10 Juin et 29 Juin 2016

A Tocane Saint Apre et Saint Victor

La Commission Administration Générale s'est réunie le 10 Juin 2016 à Tocane Saint Apre et le 29 juin à Saint Victor

Etaient présents : Jeannik Nadal, Emmanuel Clugnac, Jean-Marcel BEAU, Michel Desmoulin

Etaient excusés : Didier Bazinet, Dominique Virecoulon, Patrice Favard

Assistaient également à la réunion : Jean-Baptiste Chamouton (DGS) Carine Rigaud(DGA) Sandrine Puyjeanne(RH)

L'ordre du jour de cette réunion était le suivant :

- 1-Suppression de postes au tableau des effectifs
- 2-Gestion prévisionnelle des postes suite à l'obtention de concours
- 3-Harmonisation des RTT dans la collectivité
- 5-Nouveau Régime Indemnitare dans la fonction publique territoriale : le R.I.F.S.E.E.P
- 6-La part variable du Régime Indemnitare : point sur le travail en cours
- 7-Positionnement de la collectivité par rapport au télétravail
- 8-Modification de l'organigramme fonctionnel et mise en place d'un organigramme hiérarchique
- 9-Questions diverses

1-Suppression de postes au tableau des effectifs

Il convient de supprimer un poste d'ATSEM Principal de 1° classe de 26.23 heures pour départ à la retraite en juin 2015. Cela concerne l'ancien poste de Marcelle DOURDOIGNE ATSEM à l'école maternelle de Grand Brassac.

Il convient également de supprimer un poste d'adjoint technique de 13.45 heures suite à l'augmentation du temps de travail de l'agent en janvier 2016.

La Commission émet un avis favorable

2-Gestion prévisionnelle des postes suite à l'obtention de concours

Cette proposition fait suite à des interrogations d'élus lors d'un conseil communautaire sur la politique de promotion des agents de la CCPR.

Il s'agit donc de définir des postes d'encadrement au sein de la CCPR pouvant être positionnés sur des catégories B et A. L'objectif étant de donner aux élus et aux agents de la visibilité sur les possibilités de changement de grade.

11 postes seraient susceptibles d'être créés suite à l'obtention d'un concours par un agent :

FILIERE	SERVICE	FONCTIONS	CATEGORIE	POURVU	CATEGORIE ACTUELLE
Administrative	Enfance-Jeunesse	Direction	A	OUI	B
Animation	Enfance-Jeunesse	Responsable CLSH-ALSH	B	OUI	C
Animation	Enfance Jeunesse	Responsable TAPS	B	OUI	C
Animation	Sport	Responsable de l'équipe sportive	B	NON	C
Administrative	Ressources Humaines	Responsable du Service	B	OUI	C
Administrative	Marchés Publics	Responsable	B	OUI	C
Administrative	Finances	Adjoint	B	OUI	C
Technique	Assainissement non collectif	Responsable du Service	B	NON	C
Technique/Administratif	ADS	Responsable	B	NON	C
Technique	Voirie	Responsable d'équipe	B	OUI	C
Technique	Bâtiments	Responsable d'équipe	B	OUI	C

Emmanuel Clugnac rappelle que le parcours professionnel de l'agent est aussi ouvert sur l'extérieur et l'opportunité de progresser ne se fera pas forcément au sein de la Communauté de Communes du pays Ribéracois. En effet le déroulement de carrière dépend du choix que fera l'agent.

Pour Jeannik Nadal, il est légitime qu'un agent de catégorie C qui fait déjà un travail de catégorie B puisse être nommé s'il obtient son concours. Il relève que ce n'est pas de la catégorie C à B qu'il y a le plus d'enjeux mais de la catégorie B à A.

A la lecture du tableau :

-service enfance jeunesse : un poste de direction de catégorie A et 3 postes de sous-direction de catégories B

-service ressources Humaines et marché public : pas d'encadrement mais nécessité d'une technicité particulière.

Emmanuel Clugnac s'interroge pour savoir si à l'avenir la collectivité ne devra pas se doter d'un juriste . Cela pourrait être nécessaire sur sécuriser la commande publique, les ressources humaines, les assurances, l'urbanisme.

Jeannik Nadal est d'accord pour dire que le besoin existe mais que la collectivité peut aussi s'appuyer sur le Centre de Gestion, l'Agence Technique Départementale, l'Union des Maires.

La Commission émet un avis favorable

3-Harmonisation des RTT dans la Collectivité

Cet aménagement pourrait être mis en place à partir du 1er janvier 2017.

Les agents de la collectivité (sauf les agents annualisés, les agents à temps partiel ou les agents à temps non complet) effectueront :

Service VOIRIE : 39 heures par semaine

Service Administratif : 35 heures ou 39 heures par semaine, au choix de l'agent et sous réserve des nécessités de service

Service URBANISME : 35 heures ou 39 heures par semaine, au choix de l'agent et sous réserve des nécessités de service

Service ASSAINISSEMENT NON COLLECTIF : 35 heures ou 39 heures par semaine, au choix de l'agent et sous réserve des nécessités de service

OFFICE DE TOURISME : 35 heures par semaine

Cette proposition reçoit un avis favorable de la Commission et sera soumise lors du prochain Comité Technique.

4-Cumul d'activités dans la collectivité

La demande est d'encadrer en interne les possibilités de cumul d'activité dans notre collectivité en précisant que c'est la CCPR qui est prioritaire.

Il faut que le Président soit informé que l'agent a recours au cumul d'activité, par une demande de l'agent.

Les règles à respecter :

- 1- Le cumul d'activité ne doit pas perturber le fonctionnement du service
- 2- L'agent doit poser obligatoirement des congés (pour le CNFPT) ou intervenir en dehors de son temps de travail
- 3- L'agent ne doit pas utiliser les moyens de la collectivité, mais : problème pour les cours de natation
- 4- L'activité ne doit pas être concurrentielle avec celle de la collectivité
- 5- La collectivité n'aura pas recours aux services des agents concernés.

Les maîtres-nageurs qui donnent des cours de natation ont une mission de Service public. De plus ils ont acceptés cette année à la demande du Président Didier Bazinet de donner des cours de natation gratuitement aux enfants de CM2 qui rentrent au collège à la rentrée.

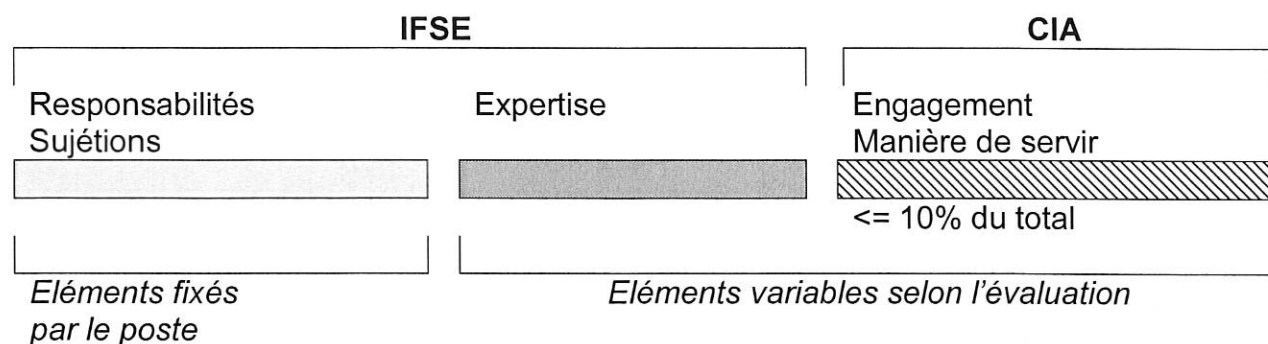
Cette proposition reçoit un avis favorable de la Commission et sera soumise lors du prochain Comité Technique.

5-Nouveau Régime Indemnitaire dans la fonction publique territoriale : le R.I.F.S.E.E.P

Le premier principe est de simplifier le paysage indemnitaire visant à réduire le nombre de primes et indemnités.

Le deuxième est de diminuer la part de l'engagement professionnel et la manière de servir et augmenter la part liée à la fonction, la responsabilité et l'expérience professionnelle de l'agent.

La composition du RIFSEEP



L'IFSE : Indemnité de Fonction, de sujétions et d'expertise

Il faut créer des groupes de fonctions dans chaque collectivité et affecter un montant indemnitaire à chaque groupe de fonction : cela a été fait à la CCPR avec le principe des niveaux sur l'organigramme et les fourchettes proposées pour chaque niveau.

Ces groupes de fonctions doivent prendre en compte la fonction et non le grade. Cependant, il faut hiérarchiser les groupes de fonction dans chaque cadre emploi.

La partie expertise est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste

CIA : Complément Indemnitaire Annuel

Il est facultatif et fondé sur l'évaluation professionnelle. La part maximum préconisée pour le CIA est de 15 % du plafond du RIFSEEP pour les catégories A, 12% pour les B et 10% pour les C.

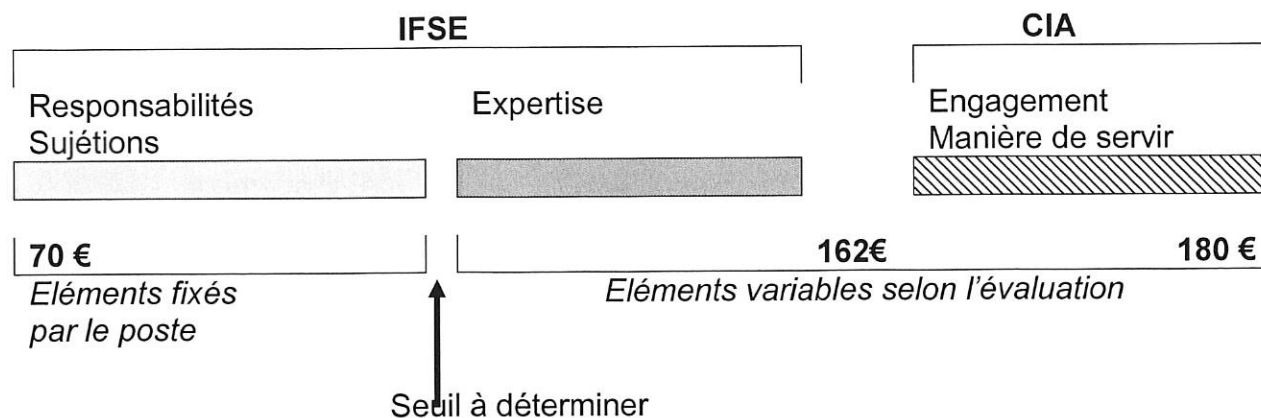
L'état des lieux pour la CCPR :

- Les groupes de niveau sont créés, sans distinction de grade,
- Les maxima de niveau ne dépassent pas les maxima de le FPE,
- Les minima (part fixe) et maxima (part variable) sont fixés,
- Des minima de niveaux sont attribués à tous les agents,
- Des critères d'attribution de la part variable sont en cours d'élaboration

Les propositions de travail pour la CCPR

- Mettre en place 3 groupes en A, 4 groupes en B et 5 groupes en C de manière à ce que :
 - Les catégories C puissent accéder aux niveaux 1 à 5
 - Les catégories B puissent accéder aux niveaux 3 à 6
 - Les catégories A puissent accéder aux niveaux 5 à 7
- Fixer un nouveau seuil pour déterminer la part de la fonction et la part de l'expertise dans l'IFSE
- Décider si la CCPR met directement l'IFSE et la CIA ou seulement l'IFSE pour 2017.
- Si mise en place du CIA dès 2017, décider de rester ou non dans les seuils préconisées par l'Etat.

Exemple avec le niveau 1 – cat C avec CIA à 10% du RIFSEEP:



Après présentation du RIFSEEP, les membres de la Commission Administration Générale et du Comité technique proposent à l'unanimité de :

-mettre en place l'IFSE et le CIA dès le 1^{er} janvier 2017,

-fixer le CIA à 20% du RIFSEEP pour les 3 catégories : l'IFSE sera composé du minima de niveaux, mais les membres présents sont unanimes pour dire qu'il faut fixer une part plus importante pour la responsabilité par rapport à l'expérience professionnelle.

-de demander aux chefs de service de fixer 3 à 5 nouveaux critères pour l'attribution de la part expertise.

6-La part variable du Régime Indemnitaire : point sur le travail en cours

Ce sont les chefs de services qui ont définis leurs propres critères.

Poste Animateur :

- Assiduité/ponctualité : présence aux réunions de préparation/d'équipe
- Relationnel parents/enfants/collègues : nombre de retours négatifs de parents ou de collègues
- Variété des activités proposées : nombre de projets et activités proposés dans l'année
- Prise d'initiative/dynamisme : proposition de projets communs entre accueils
- Implication : nombre de prise de parole pertinente en réunion, esprit d'équipe

Poste de Directeur :

- Assiduité/Ponctualité
- Accueil (mise en place d'entretiens formels avec les stagiaires BAFA, accueil famille...)
- Faire du lien (accueil des intervenants.)
- Respect du délai (donner feuille de pointage, plaquette des centres ; la préparation...)
- Prise d'initiatives (recherche de partenaires, nouveaux projets...)

Comptabilité :

- Respecte les consignes et apporte de la rigueur dans la réalisation de ses tâches : 20%
- Sait s'organiser dans les délais requis : 20%
- Réactivité : 20 %
- Implication au sein du service : 20%
- Capacité à travailler en équipe : 20%

La chef de service propose que chaque critère soit noté sur 4 (de 0 à 4)

La note globale serait donc de XXX sur 20.

20 serait la part maximum et donnerait 100% de la part variable

10/20 donnerait 50% de la part variable.

Ressources Humaines :

- Sait s'organiser dans les délais requis
- Réactivité : sait gérer le changement et prendre des initiatives
- Sait rendre compte de ses activités
- Confidentialité
- Aptitude à la communication orale à l'égard des collègues

Accueil :

- Sens du Service Public
- Aptitude à la communication orale à l'égard des collègues, des élus et des administrés

- Capacité à partager et diffuser l'information
- Capacité à rester maître de soi en toutes circonstances
- Assiduité et ponctualité

Agents d'entretien :

- Est acteur de sa propre prévention
- Autonomie dans le travail
- Capacité à travailler en équipe, écouter et respecter les autres
- Implication au sein du service-Disponibilité
- Respect des moyens matériels

Centre Social et Culturel :


- Autonomie dans le travail
- Sait faire preuve de polyvalence
- Implication au sein du service. Disponibilité
- Maîtrise les savoir-faire liés à son métier
- Réactivité. Sait gérer le changement, prendre des initiatives

Relais Assistante Maternelle

- Adaptabilité/Réactivité
- Confidentialité
- Capacité à partager et à diffuser l'information
- capacité à travailler en équipe écouter et respecter les autres.
- Aptitude à gérer, prévoir et réguler les conflits

Voirie/Bâtiments

- Respect des consignes
- Etre acteur de sa prévention
- Rendre compte de ses activités
- Respect des moyens matériels
- Implication dans le service

 La commission s'interroge sur la mise en œuvre de ces critères pour les rendre applicables pour l'attribution de la part variable du régime indemnitaire aux agents

Chaque critère pourrait être noté sur 4 (de 0 à 4)

La note globale serait donc de XXX sur 20.

20 serait la part maximum et donnerait 100% de la part variable

10/20 donnerait 50% de la part variable.

Ainsi 0/20 donnerait 0% de la part variable

La Commission émet un avis favorable

7-Positionnement de la collectivité par rapport au télétravail

Jeannik Nadal n'est pas favorable au télétravail car sa mise en œuvre soulève des interrogations ainsi :

Qui peut être concerné par le télétravail ? Quel est l'intérêt du télétravail ? Comment s'assurer que les agents concernés assurent leurs missions ? Jeannik Nadal pense que si on doit l'instaurer, il faudra être prudent et bien l'encadrer.

Pour Emmanuel Clugnac il y a 2 arguments qui peuvent justifier la mise en place du télétravail.

-le développement durable

-l'économie financière pour l'agent et la collectivité

Cela permet également de libérer des bureaux

L'inconvénient sur une petite collectivité, c'est que cela peut entraîner une baisse du dynamisme et de la convivialité et des bureaux administratifs vides.

Il se pose enfin la question de savoir si on peut l'interdire.

Jean-Baptiste Chamouton informe que Didier Bazinet n'est pas opposé au principe de sa mise en œuvre en ce qui concerne les agents de catégories C, mais il est défavorable pour les agents de catégories B et A.

Carine Rigaud rappelle que par principe il serait important de délibérer, car des agents pratiquent le télétravail car cela concerne en l'occurrence un agent de catégorie A et également un agent de catégorie C dont les missions pourraient changer en janvier et donc sa présence sur son lieu de travail.

La commission souhaite que cette problématique soit évoquée de nouveau. Elle constate qu'il n'y a pas d'urgence pour sa mise en œuvre Elle demande que l'agent de catégorie A ne soit plus autorisé à « télétravailler »

8-Modification de l'organigramme fonctionnel et mise en place d'un organigramme hiérarchique

Il est proposé de passer :

- Benjamin DEMOURES du niveau 3 au niveau 2 : ses missions ne justifient plus un niveau 3 et Nadia JAMA de niveau 2 au niveau 3 car elle assume des missions et des responsabilités nouvelles.
- Stéphane BUTET du niveau 1 au niveau 2 : Il prend la responsabilité du service PATA

9- Questions diverses

Il est proposé d'intégrer dans la FPT un agent actuellement en CDI, sur un poste d'adjoint d'animation de 2^e classe.

Emmanuel Clugnac s'interroge sur cette proposition.

Jeannik Nadal lui rappelle que cela ne coutera pas plus cher à la collectivité territoriale et offrira plus de garanties à l'agent y compris en terme de mobilité externe.

Enfin, concernant l'avancement de grade de la Directrice des Services Techniques sur le grade d'ingénieur principal les membres de la commission estiment que pour justifier de cet avancement de grade il faudrait qu'elle occupe des responsabilités nouvelles, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

